

# Pažangus profesinis orientavimo, konsultavimo ir mentorystės modelis „Perkvalifikavimo laboratorijoje“

Gairės specialistams

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli ir Margherita Di Paolo

## Apie projektą RESCALE

2020 m. EBPO statistika rodo, kad 9 proc. 25-64 metų amžiaus asmenų, kurių išsilavinimas žemesnis nei vidurinis, yra bedarbiai. Be to, daugelis pereinamojo laikotarpio darbuotojų, bedarbių ir ekonomiškai neaktyvių suaugusiųjų nedalyvauja suaugusiųjų švietime. Be kita ko, ES teigia, kad perėjimas prie žalosios ir skaitmeninės transformacijos greičiausiai nevienodai paveiks sektorius. Todėl RESCALE projektas kurs novatorišką metodą, skirtą perkvalifikuoti ir tobulinti pereinamojo laikotarpio darbuotojų, bedarbių ar neaktyvių suaugusiųjų įgūdžius, kad jie būtų pasirengę naujoms užduotims ir darbams, ypač pereinant iš nuosmukį patiriančių sektorių į žaliąją ir skaitmeninę ekonomiką.

Sukūrus novatorišką infrastruktūrą, vadinamą „Perkvalifikavimo laboratorija“, bus pagerinta šių pažeidžiamų suaugusiųjų padėtis darbo rinkoje ir jų bendrosios, pagrindinės, skaitmeninės bei žalosios kompetencijos. Pirmiausia bus atlikta lyginamoji analizė, siekiant palyginti švietimo ir darbo rinkos infrastruktūras visoje Europoje sutelkiant dėmesį į įgūdžių tobulinimą ir perkvalifikavimą. Jos rezultatas – bus sukurtas vertinimo įrankis šių suaugusiųjų įgūdžiams nustatyti ir inovatyvus Europos „Perkvalifikavimo laboratorijų“ modelis,

susidedantis iš Europos „Perkvalifikavimo laboratorijos“ plano, patobulinto karjeros orientavimo, konsultavimo ir mentorystės modelio bei inovatyvių mokymosi priemonių ir metodų. Bendradarbiaujant su suinteresuotais šalimis – įmonėmis, suaugusiųjų švietimo ir mokymo paslaugų teikėjais, viešosiomis ir privačiomis organizacijomis – 7 šalyse bus sukurtos „Perkvalifikavimo laboratorijos“, skirtos 210-350 pereinamojo laikotarpio darbuotojams, bedarbiams ar neaktyviems suaugusiesiems. Šios „Perkvalifikavimo laboratorijos“ bus moksliai įvertintos. Remiantis gautais rezultatais bus parengtas skaitmeninis Europos „Perkvalifikavimo laboratorijų“ vadovas ir gairės specialistams tvariam įgyvendinimui, taip pat politikos modelis politikos formuotojams, kurį sudarys skaitmeninių sprendimų paramos sistemos prototipas ir verslo modelis, siekiant skatinti veiksmingas strategijas, skirtas pereinamojo laikotarpio darbuotojų, bedarbių ar neaktyvių suaugusiųjų įgūdžiams tobulinti ir atnaujinti.

### Atsakomybės apribojimas

Šis tekstas išverstas naudojant dirbtinį intelektą. Nors viskas buvo kruopščiai patikrinta, vis tiek galima pastebėti nedidelių trūkumų. Oficialų dokumentą anglų kalba rasite: <https://rescale-eu.com/>.

## Turinys

Pažangus profesinio orientavimo, konsultavimo ir mentorystės modelis „Perkvalifikavimo laboratorijoje“ .....	4
Profesinis orientavimas .....	5
Mentorystė ir konsultavimas .....	7
Nuorodos .....	9
Kolofonas .....	10

## Pažangus profesinio orientavimo, konsultavimo ir mentorystės modelis „Perkvalifikavimo laboratorijoje“

Šiuolaikinėje sudėtingoje visuomenėje, kurioje labai svarbu pereiti į kitą gyvenimo etapą, siekiant asmeninio ir profesinio tobulėjimo dažnai reikia kitų žmonių paramos. Vadovavimas, mentorystė ir konsultavimas atlieka svarbų vaidmenį padedant asmenims išnaudoti visą savo potencialą. Septyniose šalyse bendradarbiaujant su suinteresuotosiomis šalimis, pavyzdžiui, įmonėmis, suaugusiųjų švietimo ir mokymo paslaugų teikėjais, viešosiomis ir privačiomis organizacijomis, bus įsteigtos „Persikvalifikavimo laboratorijos“, kuriose dirbs 210-350 pereinamojo laikotarpio darbuotojų, bedarbių ar neaktyvių suaugusiųjų. Tai 20-64 metų amžiaus žmonės, turintys 1 ir 2 EKS išsilavinimo lygį, daugelis jų - moterys, migrantai arba vyresnio amžiaus darbuotojai, kurie susiduria su įvairiomis ir tarpusavyje susikertančiomis kliūtims.

Lyčių aspekto integravimas visų pirma prasideda nuo to, kad šios kliūtys būtų pripažįstamos atrankos ir poreikių vertinimo metu.

Pavyzdžiui:

- Dėl neapmokamų priežiūros pareigų tarp neaktyvių gyventojų gali būti daugiau moterų.
- Dėl lūkesčių, susijusių su lytimi, moterys gali būti nepakankamai atstovaujamos skaitmeninės ar žaliosios ekonomikos sektoriuose.

Moterims, migrantėms ar vyresnio amžiaus darbuotojams gali trūkti sektinų pavyzdžių arba jie gali susidurti su šališkumu karjeros konsultavimo aplinkoje.

Projekte RESCALE kuriamas inovatyvus požiūrio planas į minėtos tikslinės grupės kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą, atlikti naujas užduotis ir užimti naujas darbo vietas, ypač iš mažėjančių sektorių pereinant į žaliąją ir skaitmeninę ekonomiką.

Perkvalifikavimo laboratorijų modelis apjungs praktines ir teorines žinias, sutelkiant dėmesį į pagrindinius gyvenimo kokybei reikalingus įgūdžius, ir jį sudarys

- Europos perkvalifikavimo laboratorijos projektas
- Pažangus profesinio orientavimo, konsultavimo ir mentorystės modelis
- Naujoviška mokymo medžiaga ir metodai

Švietimo modelyje, kuris yra „Perkvalifikavimo laboratorijos“ plane, daugiausia dėmesio skiriama dalyviui. Tačiau prieš dalyviui pradėdant mokymo kursą ar programą, svarbu, turėti

pakankamai pirminės informacijos apie jį. Svarbu kurti mokymo programas, kurias būtų galima pritaikyti prie kintančių įgūdžių poreikių ir konkrečių asmenų aplinkybių. Tai išvardyta mokymo modelyje. Tai apima jų socialinę ir demografinę padėtį (kilnę, šeimą, amžių), taip pat kasdienę veiklą (darbą ir laisvalaikį), tinklą ar tinklus, kuriuose jie veikia, jų gebėjimą ir norą mokytis (atsižvelgiant į pažeidžiamos padėties trukmę) ir poreikį mokytis.

Tačiau svarbiausias klausimas yra: Kokia kryptimi dalyvis nori eiti? Kitaip tariant, ko dalyvis nori? Ar jis siekia darbo vietos, kurioje svarbiausi būtų skaitmeniniai įgūdžiai ir (arba) žalieji įgūdžiai? Ar jie turi aiškų vaizdą apie tai? Karjeros konsultantas turės padėti dalyviui tinkamai pasirinkti ir intensyviai teikti asmenines konsultacijas, atsižvelgdamas į individualias savybes.

## Profesinis orientavimas

### Išorinis profesinis orientavimas

Priklausomai nuo dalyvio situacijos, karjeros konsultantas gali būti iš valstybinės ar privačios organizacijos, pavyzdžiui, švietimo įstaigos, išorinis profesijos ekspertas iš valstybinių įdarbinimo tarnybų, privačių įdarbinimo agentūrų ir profesinio orientavimo organizacijų arba įmonės žmogiškųjų išteklių plėtros specialistai.

Tyrimai tarp suaugusiųjų, kurie gavo karjeros konsultacijas iš

išorinės organizacijos, parodė, kad karjeros konsultantas turi atitikti šiuos reikalavimus (Bimrose & Barnes, 2008):

1. Suteikti prieigą prie specializuotos informacijos
2. Pasiūlyti įžvalgų, padėti susitelkti ir aiškiai suprasti
3. Motyvuoti
4. Skatinti pasitikėjimą savimi ir savęs pažinimą
5. Sudaryti sąlygas apmąstymams ir diskusijoms

Šis išorės specialistas taip pat veikia kaip tarpininkas ir turi palaikyti glaudžius ryšius su darbdaviais. Jie yra tarpininkai, kurie gerai išmano darbo rinką, turi platų kontaktų tinklą ir, kaip stiprūs vadovai, viską sujungia į vieną visumą. Bendradarbiaujant su darbdaviais, gali būti siūlomos praktikos vietos ir stažuotės, taip pat siekiama sudaryti galimybes pradėti karjerą konkrečiame sektoriuje. Šis karjeros konsultantas taip pat turi turėti galimybę pakviesti žmones apsilankyti įmonėse ir daugiau apie jas sužinoti. Tai turėtų suteikti žmonėms galimybę susidaryti įvairių įspūdžių ir išsiaiškinti, kas juos domina. Tai atitinka abipusius darbdavių ir švietimo interesus. Dalyviui pasirinkus, svarbu sklandžiai pereiti prie mokymo programos.

Rekomenduotina, kad karjeros konsultantai (iš valstybinių užimtumo tarnybų, NVO ar įmonių) būtų apmokyti lyčių sąmoningumo:

1. Spręsti profesinės segregacijos problemą
2. Skatinti dalyvius ieškoti netradicinių vaidmenų

3. Vengti stereotipų įtvirtinimo profesinio orientavimo praktikoje
4. Motyvuoti nepakankamai atstovaujamas grupes pateikdami susijusias sėkmės istorijas ir pavyzdžius.

Be to, į lyčių lygybės klausimus atsižvelgiančiose gairėse turėtų būti svarstoma, kaip struktūrinė nelygybė (pvz., vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumai, priežiūros našta, diskriminacija) gali paveikti individualius karjeros pasirinkimus ir galimybes dirbti tam tikrose pramonės šakose.

#### Vidinis profesinis orientavimas

Reikia didelio jautrumo individualiems skirtumams, be kita ko, dėl lyčių normų, įsitikinimų, stereotipų, kultūros ir asmeninės istorijos, ypatingą dėmesį skiriant profesijoms, kurios tradiciškai nelaikomos tinkamomis moterims ar kitoms nepakankamai atstovaujamos grupėms. Atrodo, kad būtina teikti individualią ir specialiai pritaikytą paramą pažeidžiamoms grupėms (pavyzdžiui, vyresnio amžiaus moterims, migrantams, suaugusiesiems, turintiems nepakankamai pagrindinių įgūdžių). Svarbu padėti jiems pašalinti struktūrines kliūtis, kurios gali trukdyti baigti mokymosi kelią.

Švietimo organizacijos karjeros konsultantas padeda dalyviui mokymosi metu, taip pat užtikrina sklandų dalyvio perėjimą į galutinę darbo vietą. Šiuo atžvilgiu svarbi yra tolesnė priežiūra.

Švietimo organizacijoje karjeros konsultavimui galima taikyti 5 žingsnių karjeros konsultavimo modelį. Kiekvienam žingsniui gali būti parengtas atskiras modulis.

1. Savęs pažinimas: Darbas su dalyvio žiniomis ir gebėjimais pačiam pradėti planuoti savo karjerą. Reikalingas didelis jautrumas individualiems skirtumams dėl lyčių normų, įsitikinimų, stereotipų, kultūros, asmeninės istorijos ir kt.
2. Žinios apie profesijas: Informacijos ir priemonių, padedančių iširti įvairias profesijas, atitinkančias dalyvių asmenybę ir interesus, teikimas, ypač pabrėžiant profesijas, kurios tradiciškai nelaikomos tinkamomis moterims ar kitoms nepakankamai atstovaujamos grupėms.
3. Išsilavinimas ir karjeros galybės: Modulis, kurio metu dalyviams padedama pasirinkti veiksmingiausią išsilavinimo būdą savo karjeros siekiams įgyvendinti, teikiant individualią ir specialiai pritaikytą paramą pažeidžiamoms grupėms (pvz., vyresnio amžiaus moterims). Svarbu padėti jiems pašalinti struktūrines kliūtis, kurios gali trukdyti jiems baigti mokymosi kelią.
4. Realūs susitikimai: Modulis, kurio metu mokiniai susitinka su sektoriaus, kuriame, atrodo, norėtų dirbti, profesionalais, remiantis pirmaisiais trimis etapais. Turėtų būti skatinama galimybė kurti įtraukius tinklus su įvairiais specialistais.
5. Galutinis sprendimas: Modulis, kuriame mokiniai, remdamiesi pirmaisiais keturiais etapais, įgyja supratimą apie pasirinkimo ir veiksmų planų, susijusių su būsima karjera, kūrimo vertę. Karjeros konsultantai remia savarankiškumą priimant pagrįstus sprendimus, kurių neriboja lyčių normos ar lūkesčiai.

#### Mentorystė ir konsultavimas

Be profesinio orientavimo, mentorystė ir konsultavimas yra svarbūs

mokymosi procese. Tai kiti vaidmenys, kuriuos mokytojas turi atlikti ne tik kaip ekspertas, bet ir kaip specialistas.

### **Mentorystė**

Mokytojas, kaip mentorius, yra tas, kuris turi patirties ir parodo dalyviui kelią. Tai gali vykti mokymo metu, darbe ar kasdieniame gyvenime. Dažnai tai būna praktinė pagalba ir patarimų teikimas.

Būdingi šie bruožai:

- Orientacija į augimą per patirties dalijimąsi
- Mentorius pateikia pavyzdžių: „Štai kaip aš tai sprendžiau“
- Praktinis ir pozityvus požiūris: "Galite tai išbandyti"
- Pavyzdžio vaidmuo

### **Konsultavimas**

Mokytojas, kaip konsultantas, padeda dalyviui pačiam pagalvoti apie tai, ką jis jaučia ar ko nori. Jis daugiau kalbasi ir klausosi, o ne duoda patarimus.

Būdingi šie bruožai:

- Dėmesys sutelktas į savęs pažinimą ir problemų sprendimą
- Konsultantas daugiausia užduoda klausimus: "Kaip manote, kas padėtų?"
- Daugiau dėmesio skiriama jausmams, abejonėms, pasirinkimams
- Mažiau nurodymų, daugiau išklauso

Žvelgiant iš lyčių aspekto, mentorystės ir konsultavimo

vaidmenys turi būti pritaikyti atsižvelgiant į skirtingą moterų ir vyrų gyvenimo patirtį:

- **Mentorystė:** Moterims dalyvėms naudinga turėti matomus pavyzdžius ir mentorius, kurie įveikė panašius iššūkius (pvz., darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, grįžimas po karjeros pertraukos).
- **Konsultavimas:** Moterims gali prireikti papildomos erdvės apmąstyti pasitikėjimo savimi trūkumus, vidinį šališkumą ir išorinius apribojimus.

### **Mokymo įgūdžiai**

Pagrindinis sėkmės veiksnys, užtikrinantis, kad suaugusieji galėtų įsitraukti į kvalifikacijos kėlimą ir perkvalifikavimą, yra tai, kad jiems būtų suteikta galimybė gauti konsultacijas ir patarimus, kurie leistų jiems priimti pagrįstus sprendimus dėl kvalifikacijos kėlimo ir perkvalifikavimo galimybių.

Tuo pačiu metu karjeros orientavimas ir konsultavimas yra naudingi ne tik darbuotojams. Jie taip pat yra labai svarbūs siekiant padėti įmonėms, susiduriančiomis su darbo jėgos trūkumu ir prisitaikant prie pokyčių Europoje.

Profesinis orientavimas, mentorystė ir konsultavimas - tai visų rūšių mokymas. Tyrimų duomenimis, norint sėkmingai teikti profesinį orientavimą, mokytojui svarbu turėti septynis įgūdžius, būtent (Asrowi et al., 2021):

1. Aktyviai dalyvauti
2. Vadovauti
3. Reflektuoti
4. Apibendrinti

5. Interpretuoti
6. Konfrontuoti
7. Teikti informaciją ir patarimus

Mokytojai taip pat turėtų:

1. Pripažinti skirtingus bendravimo stilius, kuriuos lemia lytis
2. Kvestionuoti su lytimi susijusias prielaidas apie kompetenciją ar tinkamumą
3. Sukurti saugią erdvę jautriems klausimams, pavyzdžiui, diskriminacijai ar priekabiavimui, aptarti.
4. Užtikrinti, kad tiek vyrai, tiek moterys galėtų vienodai gauti asmeninę, įgalinančią paramą.

## Nuorodos

Asrowi, Hanfif, M. & Setiawan, B. (2021). Career Development: The Role of Career Counsellor towards Job Counselling. *International Journal of Instruction* 14(1), 661 - 672.

Bimrose, J. ir Barnes, S.-A. (2008). *Suaugusiųjų karjeros pažanga: Penkerių metų profesinio orientavimo veiksmingumo tyrimas*. Coventry: Institute for Employment Research, University of Warwick.

Gashi, L.J., Bërxulli, D., Konjufca, J. & Cakolli, L. (2023) Effectiveness of career guidance workshops on the career self-efficacy, outcome expectations, and career goals of adolescents: an intervention study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 2281421, Doi: 10.1080/02673843.2023.2281421.

## Kolofonas

### Leidinio pavadinimas

Pažangus profesinio orientavimo, konsultavimo ir mentorystės modelis  
„Perkvalifikavimo laboratorija“  
Gairės specialistams

### Autoriai

Mieke de Haan, Maurice de Greef, Daniela Grignoli ir  
Margherita Di Paolo

### Paskelbimo data

2025 m. liepos mėn.

### Dizainas

Mevrouw van Mulken

© 2025 RESCALE konsorciumas. Konsorciumo partneriai: Vrije Universiteit Brussel - CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istrazivanje - Spectrigon B.V. - Helsingin Kaupunki - Progress Consult Dan - Magyar Fejlesztési Tanácsado Korlatolt Felelősségű Társaság - Università degli Studi del Molise - Lietuvos Švietimo ir Mokslo Profesinė Sąjunga



Co-funded by  
the European Union

Finansuoja Europos Sąjunga. Tačiau išsakytos nuomonės ir požiūriai yra tik autoriaus (-ių) ir nebūtinai atspindi Europos Sąjungos ar Europos švietimo ir kultūros vykdomosios įstaigos (EACEA) požiūrį ir nuomonę. Nei Europos Sąjunga, nei paramą teikianti institucija negali būti už jas atsakingos.

